

Раздел 2

СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Ю. М. Адаменко, Э. Л. Боднар

Анализ взаимосвязи организационной культуры и профессионального выгорания

В условиях современного общества проблема взаимодействия личности и профессии приобретает особую актуальность. Это обусловлено интенсификацией профессиональной деятельности, требованиями точности исполнения, необходимостью соответствовать быстро меняющимся условиям, средствам деятельности и требованиям самой профессии. Все это приводит к усилению стрессогенной нагрузки и, как результат, к негативному влиянию профессиональной деятельности на личность. Наиболее распространенным вариантом последствий такой ситуации являются профессиональные деструкции личности, одним из вариантов которых является выгорание.

К настоящему времени проведены многочисленные исследования, посвященные разным аспектам проблемы профессионального выгорания. Так, например, уточняется понятие выгорания; изучается структура профессионального выгорания; анализируются факторы, обуславливающие формирование, развитие и протекание данного синдрома; выявляются связи между выгоранием и чертами личности, поведением представителей различных профессий.

Установлено, что выгорание обусловлено двумя группами факторов: индивидуальными и организационными. Индивидуальные факторы включают в себя социально-демографические, личностные и когнитивные особенности, профессиональную мотивацию.

К организационным факторам относятся такие как условия труда, социально-психологические факторы, а также организационная культура. В последнее время появились исследования, посвященные изучению организационных факторов выгорания, в частности, связи выгорания и организационной культуры, но они немногочисленны.

Организационная культура включает в себя системы ценностей и убеждений, нормы и правила поведения, лежащие в основе деятельности организации, а также способы, с помощью которых все эти нормы, ценности и правила передаются и осваиваются [См.: 1]. Выделяют следующие основные исторические типы организационных культур: органическая; предпринимательская; бюрократическая; партиципативная.

Обычно существующая в организациях корпоративная культура — сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами коллектива и задающих общие рамки поведения, является оригинальной смесью из приведенных выше исторических типов организационных культур, причем один из них может доминировать.

Одна из популярных современных типологий предложена К. Камероном и Р. Куинном, в ее основу положены четыре группы критериев, определяющих стержневые ценности: гибкость, стабильность, внутренний фокус, внешний фокус [См.: 2]. Данные критерии используются для выделения четырех типов организационной культуры: клановой, адхократической, иерархической (бюрократической) и рыночной.

В исследованиях последних лет обнаружены связи между типами организационной культуры и параметрами выгорания работников. Так, по результатам исследования, проведенного В. Кирокозовой в крупной автомобильной компании, рыночный тип культуры способствует развитию выгорания по параметрам эмоционального истощения и редукции личных достижений. Рост эмоционального истощения у менеджеров высшего и среднего звена повышает их предпочтение кланового типа культуры [Цит. по: 3].

Аналогичные результаты обнаружены также в группе менеджеров и продавцов строительного супермаркета А. Тимо [Цит. по: 3]. Чем сильнее выражена рыночная культура в организации с жесткими

конкурирующими отношениями, тем большее количество продавцов переживает высокую степень эмоционального истощения.

Если же культура организации тяготеет к адхократическому или бюрократическому типу, то для ее сотрудников характерно преобладание низких показателей эмоционального истощения. Такие сотрудники позитивно воспринимают адхократическую культуру как акцентирующую готовность к изменениям, творчеству, а к бюрократической, контролирующей культуре относятся лояльно, без напряжения.

В исследовании А. Тимо обнаружена положительная связь между степенью выраженности рыночной культуры и деперсонализацией продавцов: рыночный тип культурной организации рассматривается ими как способствующий напряженным и конфликтным отношениям в коллективе.

Наше исследование связи между типом организационной культуры и параметрами выгорания проводилось в группе из 23 работников Территориального управления Федеральной санитарно-эпидемиологической службы по Свердловской области. Основной задачей и функцией территориального управления является осуществление государственного надзора и контроля за исполнением требований законодательства Российской Федерации в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения и в сфере защиты прав потребителей. Таким образом, как и большинство органов государственной власти, данная организация, по определению, относится к бюрократическому типу.

В исследовании использовались две методики: 1) методика изучения уровня профессионального выгорания и его параметров К. Маслач; 2) методика оценки корпоративной культуры К. Камерона и Р. Куинна, позволяющая выявить тип реальной и желаемой организационной культуры.

В результате корреляционного анализа обнаружена положительная связь между степенью выраженности бюрократической культуры и эмоциональным истощением сотрудников ($r = 0,6$; $p < 0,01$). Можно предположить, что чем более преобладают элементы бюрократической культуры (деятельность персонала на основе формальных правил и процедур, наличие четкой служебной иерархии; подчинение единой системе контроля и дисциплины и пр.), тем чаще работники жалуются на плохое физическое самочувствие и нервное напряжение;

организация рассматривается ими как способствующая развитию этих симптомов.

Рост эмоционального истощения сотрудников территориального управления СЭС повышает их предпочтение кланового типа культуры, что может свидетельствовать о потребности работников в усилении поддержки со стороны руководства, создании более высокого уровня доверия к подчиненным, в большем проявлении заботы о людях.

Значимых различий по параметрам «пол», «возраст», «стаж работы в организации» в уровне выраженности компонентов выгорания и оценках реальной и предпочитаемой организационной культуры не выявлено.

Таким образом, данные нашего исследования противоречат результатам исследования А. Тимо: по нашим данным, для бюрократической культуры характерны высокие (а не низкие) показатели эмоционального истощения ($r = 0,6$). В целом анализ материалов по данной проблеме свидетельствует об отсутствии однозначной точки зрения относительно специфики взаимосвязи профессионального выгорания и типа организационной культуры. Во взаимосвязи выгорания и организационной культуры еще много невыясненных аспектов, однако предварительные результаты позволяют считать, что снижение риска выгорания персонала возможно через управление элементами культуры организации.

-
1. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб., 2002.
 2. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изменение организационной культуры. СПб., 2001.
 3. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб., 2005.